

ขั้นตอนการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา

1. หน่วยงานที่ผู้ทดลองไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลอง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีก 2 คน รวม 3 คน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ ตามแนวทางตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ภาคผนวก 7 คู่มือดำเนินการเรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไม่ให้แต่งตั้งโดยตำแหน่งเป็นการถาวร ให้แต่งตั้งเป็นการเฉพาะแต่ละครั้ง

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแบบมอบหมายงาน (ภาคผนวก 2 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) พร้อมทั้งต้องชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน ราชการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

3. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดี ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลการทดลองฯ แทนก็ได้ ซึ่งผู้ดูแลมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล รวมทั้งจัดทำบันทึกผลการทดลองรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทุก 2 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 3 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลอง รายงานต่อคณะกรรมการฯ ทุก 3 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 4 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

4. หน่วยงานต้องพัฒนาผู้ทดลอง เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ใน 3 ส่วน รายละเอียดตามเอกสารแนวทางการดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาฯ

4.1 โดยส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ และส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หน่วยงานต้องดำเนินการและประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามกระบวนการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

4.2 สำหรับส่วนที่ 3 การอบรมสัมมนาด้วยกัน มอบให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้ดำเนินการทุกราย โดยหน่วยงานต้องรีบแจ้งรายชื่อพร้อมสำเนาคำสั่งผู้ได้รับการบรรจุ ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป รวมทั้งผู้ที่โอนมาระหว่างทดลองฯ ให้สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อดำเนินการในส่วนนี้ และเมื่อดำเนินการแล้วสถาบันพระบรมราชชนก จะแจ้งผลให้ทราบ โดยหน่วยงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

4.3 หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาผู้ทดลอง ทั้ง 3 ส่วน ให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน หากดำเนินการพัฒนาไม่ครบจะถือว่าผู้ทดลอง ไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองด้วย

4.4 แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการฯ เพื่อนำมาใช้ประกอบการ ประเมินผลการทดลอง

5. ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ส่วน

6. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการ ดังนี้

6.1 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 1 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา 3 เดือน หากปรากฏว่า

ก. ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%) ให้ประธานกรรมการรายงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ข. ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป) ให้เก็บผลการประเมินไว้ แล้ว ประเมินอีกครั้งหนึ่งเมื่อปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน

6.2 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 2 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองฯ ได้ปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน ให้ประธานกรรมการรายงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ทั้งนี้ ต้องนำบันทึกผลการทดลองของผู้ดูแล ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และ ผลการพัฒนามาประกอบการประเมินด้วย หากผลการพัฒนาไม่ผ่านจะถือว่าไม่ผ่านการทดลอง ไม่ว่าผลการประเมินจะต่ำหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

7. ผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นและสั่งการเมื่อได้รับรายงานผลการประเมิน ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

7.1 กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป)

- ออกคำสั่งให้รับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

7.2 กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%)

ก. หากเห็นควรให้ออกจากราชการ ก็ให้มีคำสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

ข. หากเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบ 6 เดือน หรือจะขยายเวลาทดลองต่ออีก (ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน) รวมแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี ก็ให้แจ้งผู้ทดลองฯ และคณะกรรมการประเมินฯ ทราบเพื่อดำเนินการ

สำหรับกรณีที่ได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบกำหนดเวลาที่ขยายคือ ครบ 9 เดือน หรือ 1 ปี แล้ว หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานอีก ก็ให้ดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

8. ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

8.1 กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก. ส่งสำเนา คำสั่งให้รับราชการต่อไป ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 ชุด

ข. บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 และฐานข้อมูล

ค. เก็บหลักฐานตาม ข้อ ก. และแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่าง ๆ ไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง (ภาคผนวก 2 – 7 คู่มือของสำนักงาน ก.พ.)

8.2 กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก. ส่งสำเนาคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไปให้สำนักงาน ก.พ. ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่มิคำสั่ง จำนวน 1 ชุด และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 ชุด

ข. ส่งสำเนาแบบรายงานการประเมินผลการทดลองของประธานกรรมการ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ชุด

ค. บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 และฐานข้อมูล

ง. เก็บหลักฐานตาม ข้อ 8.1 ค. ไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง

ขั้นตอนการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขสั่งบรรจุและ
มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

1. หน่วยงานที่ผู้ทดลองไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลอง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีก 2 คน รวม 3 คน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ ตามแนวทางตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ภาคผนวก 7 คู่มือดำเนินการเรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงาน ก.พ. (ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ตามคำสั่ง สป.ที่ 2052/53 ลว.20 ก.ค.53) ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไม่ให้แต่งตั้งโดยตำแหน่ง เป็นการถาวร ให้แต่งตั้งเป็นการเฉพาะแต่ละครั้ง

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อย ต้องประกอบด้วยภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามแบบมอบหมายงาน (ภาคผนวก 2 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) พร้อมทั้งต้องชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน ราชการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น จากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

3. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดี ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลการทดลองฯ แทน ก็ได้ ซึ่งผู้ดูแลมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล รวมทั้งจัดทำบันทึกผลการทดลองรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทุก 2 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 3 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลอง รายงานต่อคณะกรรมการทุก 3 เดือน ตามแบบที่กำหนด (ภาคผนวก 4 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

4. หน่วยงานต้องพัฒนาผู้ทดลอง เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ใน 3 ส่วน รายละเอียดตามเอกสารแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาฯ

4.1 โดยส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ และส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หน่วยงานต้อง ดำเนินการและประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามกระบวนการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

4.2 สำหรับส่วนที่ 3 การอบรมสัมมนาร่วมกัน มอบให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้ดำเนินการทุกราย โดยหน่วยงานต้องรีบแจ้งรายชื่อพร้อมสำเนาคำสั่งผู้ได้รับการบรรจุ ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป รวมทั้งผู้ที่โอนมาระหว่างทดลองฯ ให้วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อดำเนินการในส่วนนี้ และเมื่อดำเนินการแล้วสถาบันพระบรมราชชนก จะแจ้งผลให้ทราบ โดยหน่วยงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัย หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้สอบถามโดยตรงที่วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข โทร. 0 2590 1928

4.3 หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาผู้ทดลอง ทั้ง 3 ส่วน ให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน หากดำเนินการพัฒนาไม่ครบจะถือว่าผู้ทดลอง ไม่ผ่านการพัฒนาและไม่ผ่านการทดลองด้วย

4.4 แจ้งผลการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการฯ เพื่อนำมาใช้ประกอบการ ประเมินผลการทดลอง

5. ผู้ทดลองฯ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ส่วน

6. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการ ดังนี้

6.1 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 1 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา 3 เดือน หากปรากฏว่า

ก. ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%) ให้ประธานกรรมการรายงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ข. ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป) ให้เก็บผลการประเมินไว้แล้ว ประเมินอีกครั้งหนึ่งเมื่อปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน

6.2 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งที่ 2 ตามแบบ (ภาคผนวก 5 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.) เมื่อผู้ทดลองฯ ได้ปฏิบัติราชการครบ 6 เดือน ให้ประธานกรรมการรายงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ภาคผนวก 6 คู่มือฯ ของสำนักงาน ก.พ.)

ทั้งนี้ ต้องนำบันทึกผลการทดลองของผู้ดูแล ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และ ผลการพัฒนามาประกอบการประเมินด้วย หากผลการพัฒนาไม่ผ่านจะถือว่าไม่ผ่านการทดลอง ไม่ว่าผลการประเมินจะต่ำหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

7. ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัด ส่งแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลของคณะกรรมการฯ (ทั้ง 2 ครั้ง) รวมทั้งแบบรายงานการประเมินผลการทดลอง ของประธานกรรมการ จำนวน 2 ชุด ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่ว่าผลการประเมินจะต่ำหรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน เพื่อทำคำสั่งเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข

8. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นและสั่งการเมื่อได้รับรายงานผลการประเมินตามแบบรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

8.1 กรณีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน (60% ขึ้นไป)

- ออกคำสั่งให้รับราชการต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

8.2 กรณีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน (ต่ำกว่า 60%)

ก. หากเห็นควรให้ออกจากราชการ ก็ให้มีคำสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

ข. หากเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบ 6 เดือน หรือจะขยายเวลาทดลองต่ออีก (ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน) รวมแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี ก็ให้แจ้งผู้ทดลองฯ และคณะกรรมการประเมินฯ ทราบเพื่อดำเนินการ

สำหรับกรณีที่ได้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบกำหนดเวลาที่ขยายคือ ครบ 9 เดือน หรือ 1 ปี แล้ว หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานอีก ก็ให้ดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองทราบ

9. บุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการ ดังนี้

9.1 กรณีผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ส่งแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลของคณะกรรมการฯ (ทั้ง 2 ครั้ง) รวมทั้งแบบรายงานการประเมินผลการทดลอง ของประธานกรรมการ และสำเนาคำสั่งให้รับราชการต่อไป ให้จังหวัด เพื่อแจ้งผู้ทดลองทราบ พร้อมให้บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 ในฐานข้อมูล และเก็บหลักฐานไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง

9.2 กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก. ส่งสำเนาคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ไปให้สำนักงาน ก.พ. ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่มิคำสั่ง

ข. ส่งแบบประเมินผลของผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินผลของคณะกรรมการ (ทั้ง 2 ครั้ง) รวมทั้งแบบรายงานการประเมินผลการทดลอง ของประธานกรรมการ และสำเนาคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้จังหวัด เพื่อแจ้งผู้ทดลองทราบ พร้อมให้บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 ในฐานข้อมูล และเก็บหลักฐานไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ทดลอง

9.3 บันทึกข้อมูลประวัติใน ก.พ. 7 และฐานข้อมูล

ภาคผนวก 5

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
(สำหรับคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)

ครั้งที่ 1

วันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

ชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นางสาว ก. สุขสำราญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประเภทวิชาการ
ระดับปฏิบัติการ งานบริการสุขภาพชุมชน กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน โรงพยาบาลภักดีชุมพล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
เป็นระยะเวลา 6 เดือน/ปี ตั้งแต่วันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

| 1. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ | ต่ำกว่า ความ ความหวัง มาก (1) | ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (2) | เป็นไป ตามความ คาดหวัง (3) | สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (4) | สูงกว่า ความ คาดหวัง มาก (5) |
|---|--|---|-------------------------------------|---|---------------------------------------|
| 1.1 ความสามารถในการเรียนรู้งาน 1.2 ความสามารถในการปรับใช้ ความรู้กับงานในหน้าที่ 1.3 ความสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย 1.4 อื่น ๆ (ถ้ามี)..... | | | 3 3.5 | 4.5 | |
| 2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ | ต่ำกว่า ความ ความหวัง มาก (1) | ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (2) | เป็นไป ตามความ คาดหวัง (3) | สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้าง มาก (4) | สูงกว่า ความ คาดหวัง มาก (5) |
| 2.1 ความประพฤติ 2.2 ความมีคุณธรรม จริยธรรม 2.3 การรักษาวินัย 2.4 อื่น ๆ (ถ้ามี)..... | | | 3.7 | 4 | 5 |

3. สรุปผลการประเมิน

| รายการประเมิน | ผลการประเมิน | | สรุปผลการประเมิน | |
|--|--------------|--------|--------------------------------|-----------------------------------|
| | คะแนน | ร้อยละ | ผ่าน (สูงกว่า ร้อยละ 60) | ไม่ผ่าน (ต่ำกว่า ร้อยละ 60) |
| 1. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ | 11 | 50 | 73.3 | |
| 2. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ | 12.7 | 50 | 84.6 | |

4. ผลการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- พัฒนาครบ 3 ส่วน
 พัฒนาไม่ครบ 3 ส่วน

สรุปผล การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด
 ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ลงชื่อ _____ นาย ก. หรือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง _____

(.....)

ตำแหน่ง.....

ประธานกรรมการ

วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

ลงชื่อ _____ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง _____

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

(ลงชื่อ) _____ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง _____

(.....)

ตำแหน่ง.....

กรรมการ

วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

คำอธิบายภาคผนวก 5 การกรอกแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจากกรณีตัวอย่าง

1. ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย (1.1-1.3) โดยหน่วยงานสามารถที่จะกำหนดได้มากกว่านี้

- การคิดคะแนน คะแนนสูงสุดของแต่ละข้อย่อยคือ 5 คะแนน (หมายเหตุข้อ 3) ให้นำคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน คูณด้วยจำนวนข้อ เช่น ถ้ามีจำนวน 4 ข้อ คือ $4 \times 5 = 20$ (คะแนนรวมของข้อผลสัมฤทธิ์ฯ จะเท่ากับ 20) ตามตัวอย่าง จากข้อ 1.1-1.3 (กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย) ได้คะแนนดังนี้ $4.5 + 3 + 3.5 = 11$ คะแนน ดังนั้นคะแนนเต็มของผลสัมฤทธิ์ฯ เท่ากับ 15 คะแนน (3×5) แล้วจึงนำคะแนนรวมดังกล่าวไปกรอกในข้อ 3 สรุปผลการประเมินในข้อ 1 เมื่อคิดร้อยละได้ดังนี้ $11 \times 100 / 15$ ผลลัพธ์จะได้เท่ากับ 73.3 % ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

2. พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย (2.1-2.3) โดยหน่วยงานสามารถที่จะกำหนดได้มากกว่านี้

- การคิดคะแนน คะแนนสูงสุดของแต่ละข้อย่อยคือ 5 คะแนน (หมายเหตุข้อ 3) ให้นำคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน คูณด้วยจำนวนข้อ เช่น ถ้ามีจำนวน 4 ข้อ คือ $4 \times 5 = 20$ (คะแนนรวมของพฤติกรรมฯ จะเท่ากับ 20) ตามตัวอย่าง จากข้อ 2.1-2.3 (กำหนดไว้ 3 ข้อย่อย) ได้คะแนนดังนี้ $3.7 + 4 + 5 = 12.7$ คะแนน ดังนั้นคะแนนเต็มของพฤติกรรมฯ เท่ากับ 15 คะแนน (3×5) แล้วจึงนำคะแนนรวมดังกล่าวไปกรอกในข้อ 3 สรุปผลการประเมินในข้อ 2 เมื่อคิดร้อยละได้ดังนี้ $12.7 \times 100 / 15$ ผลออกมาจะได้เท่ากับ 84.6 % ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ

1. หน่วยงานสามารถที่จะกำหนดข้อย่อยในข้อ 1.ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้อ 2.พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ แต่สัดส่วนข้อย่อยและคะแนนของทั้งสองข้อต้องเท่ากัน เช่น ข้อ 1.ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีข้อย่อย 1.1-1.4 มีคะแนน 20 คะแนน ดังนั้นในข้อ 2.พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องมีส่วนข้อย่อย 2.1-2.4 มีคะแนน 20 คะแนน เช่นกัน

2. ในตารางที่ 3 สรุปผลการประเมิน ร้อยละ 50 มาจากการกำหนดสัดส่วนคะแนนตามคู่มือ ก.พ. ดังนี้ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสัดส่วนเท่ากัน คือ 50:50 ส่วนเกณฑ์ผ่านการประเมินฯ ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าผ่านมาตรฐานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. คะแนน

คำนิยาม

1. ต่ำกว่าความคาดหวังมาก
2. ต่ำกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก
3. เป็นไปตามความคาดหวัง
4. สูงกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก
5. สูงกว่าความคาดหวังมาก